

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kedisiplinan

a. Pengertian Disiplin Kerja

(Sutrisno, 2016) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan seberapa hormat karyawan terhadap aturan dan peraturan perusahaan, oleh karena itu jika karyawan mengabaikan atau sering melanggar aturan peraturan perusahaan, mereka menunjukkan disiplin kerja yang buruk sebaliknya, jika karyawan tunduk pada aturan perusahaan, mereka menunjukkan disiplin kerja yang baik. (Marsih *et al*, 2020) berpendapat bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Sesuai dengan pendapat (Wariati *et al.*, 2019) disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di suatu organisasi melalui disiplin diri, dikarenakan disiplin diri mempunyai peran yang besar untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, selain dapat menghargai dirinya sendiri dengan membiasakan disiplin diri juga dapat menghargai orang lain, disiplin yang terbentuk di dalam diri seseorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab



seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan serta masyarakat pada umumnya.

Rayyan *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa "disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi, apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Sugianti *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja menunjukkan bahwa seseorang sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan terhadap mereka, begitupun setiap perusahaan selalu berusaha untuk memastikan setiap pekerja memiliki kedisiplinan kerja yang baik, hal ini mendorong semangat untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Emiyanti *et al.*, (2020) menggaris bawahi betapa pentingnya disiplin dalam suatu kegiatan, disiplin dapat mempengaruhi seberapa efektivitas dan efisiensi kerja yang dicapai untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini dikarenakan disiplin merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan.

b. Bentuk-Bentuk Kedisiplinan

Marsih *et al*, (2020) menjelaskan bahwa bentuk bentuk disiplin kerja terdiri dari:

- 1) Disiplin retributif adalah upaya untuk memberikan hukuman pada orang yang melakukan kesalahan.
- 2) Disiplin korektif adalah usaha membantu karyawan untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai.
- 3) Perspektif hak hak individu yang berarti usaha untuk melindungi hak hak dasar setiap orang selama proses disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian yaitu harus digunakan hanya saat hasilnya lebih baik daripada efeknya yang buruk.

c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Dalam suatu organisasi, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi seberat ketat aturan pekerjaannya sesuai dengan pendapat (Marsih *et al*, 2020), faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Ada tidaknya contoh yang ditunjukkan keteladanan oleh pemimpin perusahaan.
2. Ada tidaknya standar pedoman yang jelas untuk dijadikan patokan.
3. Pemimpin yang berani untuk mengambil suatu tindakan.
4. Ada tidaknya pengawasan yang dilakukan oleh para pemimpin.

d. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Penulis menggunakan indikator disiplin kerja sesuai dengan pendapat dari (Marsih *et al*, 2020) , yaitu:

1) Konsekuen

Seorang karyawan harus siap menghadapi sanksi atau kebijakan apabila melakukan suatu kesalahan, namun jika karyawan tersebut tetap menyalahgunakan peraturan yang telah ditetapkan maka hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut tetap harus menerima konsekuensi yang telah diperbuatnya.

2) Konsisten

Setiap ada kebijakan dan prosedur yang ditetapkan, pekerja dan penyelia harus memahami dan mengikuti prosedur tersebut, dalam kasus dimana seorang karyawan menghadapi masalah disipliner, penyelia harus dapat membuktikan bahwa karyawan tersebut tidak berhak atas hukuman, hal ini disiplin keadilan harus dirawat dengan konsisten tanpa pilih kasih. Agar mereka tidak merasa dihukum dan mendapatkan sanksi, bimbingan harus tetap diberikan pada semua karyawan yang melakukan kesalahan.

3) Taat Asas

Untuk menerapkan disiplin, seseorang harus sadar dan memiliki keinginan untuk mentaati aturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Jika setiap komponen kegiatan dan aktivitas ini dapat berjalan dengan tertib, maka tidak akan menjadi

masalah jika semua unsur elemen memahami asasnya.

4) Bertanggung Jawab

Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik, menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat umumnya.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Sebuah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa baik seorang karyawan mengelola pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki di tempat kerja mereka adalah pengalaman kerja, yang mana dapat diukur melalui jumlah waktu yang dihabiskan oleh karyawan dan jenis pekerjaan yang mereka lakukan (Rella Lee, 2020). Jenis pekerjaan mencakup pekerjaan dan posisi jabatannya, sedangkan masa kerja mengacu pada berapa lama seorang karyawan telah bekerja (Jayanti *et al*, 2021). Masa kerja adalah waktu di mana seorang karyawan menghabiskan energinya di sebuah perusahaan tersebut (Amalia *et al*, 2021). Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, dikarenakan pengalaman kerja memiliki peran sangat penting dalam

organisasi, seorang karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih pada pekerjaan sebelumnya tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang ada, selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih, sehingga memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing (Wariati *et al.*, 2019)

Pengalaman kerja karyawan juga akan menentukan pekerjaan dan posisi jabatan yang akan diterima, perkembangan jabatan yang dialami karyawan hanya akan terjadi apabila karyawan tersebut melalui proses pembelajaran dan pengalaman, dan diharapkan karyawan memiliki sikap kerja yang tinggi, pengetahuan dan kemampuan kerja yang baik (Sugianti *et al.*, 2022). Sesuai dengan pendapat dari Basyit *et al.*, (2020), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Proses yang membawa seseorang ke pola tingkah laku yang lebih baik dikenal sebagai pengalaman kerja, hal ini mencakup pembelajaran dan pengembangan potensi tingkah laku dari pendidikan formal maupun nonformal (Gimbara *et al.*, 2020).

Dewi *et al.*, (2020) berpendapat bahwa pengalaman kerja terkadang lebih penting daripada pendidikan berkelanjutan, karena pepatah klasik mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik dan setiap pengalaman akan membantu seseorang memperoleh ketampilan.

Rizati *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa pengalaman kerja membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab, dan berkomunikasi dengan lawan bicara dengan cara yang berbeda untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja. Hal ini didukung oleh pendapat Ismandani *et al.*, (2020) bahwa untuk menjadikan seseorang profesional haruslah mampu menguasai dan memahami pelaksanaan bidang tugas sesuai dengan profesinya disamping terhadap pemahaman masalah aspek kehidupan lainnya, seperti etika, moral dan budaya.

Sesuai dengan pendapat dari Sriyanti *et al.*, (2019), “Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku dari pendidikan formal, maupun informal, atau dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi”.

b. Manfaat Pengalaman Kerja

Ilham, (2022) Pengalaman kerja adalah aset penting bagi seseorang apabila ingin terjun ke dalam dunia kerja . Maka pengalaman kerja dapat bermanfaat untuk:

1. Kecermatan individu dalam memberikan persepsi dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja mereka.
2. Kualitas teknik dan keterampilan karyawan bisa meningkat sebagai hasil dari pengalaman kerja yang dimiliki, dan produktivitas kerja

karyawan akan meningkat jika mereka menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efisien dan efektif.

c. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Sesuai dengan pendapat dari Pitriyani *et al*, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Latar belakang yang dimiliki individu meliputi kursus, pendidikan, latihan, dan pekerjaan untuk memperlihatkan kemampuan pekerjaan di sebelumnya.
2. Untuk menentukan minat kepastian dan kemampuan seseorang, bisa dilihat dari bakat dan minatnya.
3. Untuk belajar mengenai penganalisaan dan penilaian dibutuhkan keahlian dalam analisis dan manipulatif,.
4. Untuk mengevaluasi kemampuan dalam aspek teknik pekerjaannya, dibutuhkan kemampuan dan keterampilan teknik.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Adapun indikator berikut dapat digunakan untuk menentukan apakah karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup atau tidak disuatu pekerjaan yakni sesuai dengan pendapat dari (Amalia *et al*, 2021):

1. Lama waktu pekerjaan

Untuk memahami pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik, dilihat dari ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah dihabiskan seorang tersebut.

2. Kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Kemampuan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan atau menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan disebut keterampilan, sedangkan pengetahuan mencakup pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai.

3. Penguasaan pada pekerjaan serta peralatan.

Tingkat kemampuan seseorang dalam mempergunakan elemen-elemen teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Amalia *et al*, (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah kumpulan proses yang menunjukkan hasil yang dicapai oleh karyawan yang melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan sukses atau dengan kekurangan yang ada. Seorang karyawan yang menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dan hasil kerjanya dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas maka disebut dengan kinerja Sofian *et al*, (2019). Sesuai dengan pendapat dari Pitriyani *et al*, (2020) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tercakup dalam perencanaan strategis organisasi.

Kinerja adalah jumlah, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada seseorang atau

kelompok dalam suatu organisasi, atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, kesimpulannya adalah kinerja yakni keadaan pelaksanaan kerja di suatu perusahaan yang didasarkan pada perasaan emosional seorang karyawan. Hal seperti ini akan terlihat dari bagaimana karyawan melihat hal-hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja mereka dalam hal penyesuaian diri yang sehat seperti gaji, kondisi fisik dan psikologis, dan aturan hukum yang berlaku Tumanggor *et al*, (2021).

b. Faktor Kinerja karyawan

Sesuai dengan pendapat (Kasmir, 2016:189) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seorang karyawan.

5. Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Keterkaitan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13. Disiplin kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Sesuai dengan pendapat Ulfah *et al*, (2022) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan total yang didapatkan kemudian ditunjukkan dengan total unit atau siklus aktivitas yang dikerjakan.

3. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang ditentukan dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan cara untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku) yang tujuannya adalah untuk meningkatkan hasil dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat dimana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya.

6. Komitmen kerja.

Suatu tingkat dimana pegawai memiliki tanggung jawab terhadap kantor serta memiliki komitmen kerja dengan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

Judul dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Sampel, Pengumpulan Data	Hasil Penelitian
Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. (Yana et al., 2020)	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera	Kuantitatif	Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah 40 orang. Metode pengumpulan data dengan menyebar kuesioner kepada responden.	Secara parsial disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama terhadap kinerja.
Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.	Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari interaksi parsial dan simultan variabel disiplin kerja, kerja pengalaman, dan budaya organisasi	Kuantitatif	Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 107 orang. Alat yang dipakai pada pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan	Secara parsial disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

<p>Suci Amalia, Mauli Siagian (2021)</p>	<p>terhadap kinerja karyawan di PT Galangan Kapal Kumala Indonesia Shipyard</p>		<p>metode kuesioner.</p>	<p>karyawan. Secara simultan variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga variabel pengalaman kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi karyawan</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Sampel yang digunakan adalah karyawan tetap PT. Pegadaian Cabang Rantauprapat. Teknik pengumpulannya dengan mengumpulkan, mengelolah, mengklasifikasikan</p>	<p>Pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap</p>

<p>Pitriyani, Abd. Halim (2020)</p>	<p>Kinerja di PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat.</p>		<p>dan menginterpretasikan data penelitian, sehingga diperoleh gambaran jelas mengenai objek yang diteliti</p>	<p>kinerja karyawan. Secara simultan Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat</p>
<p>Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja</p> <p>Nurul Dwi Astuti, Abd. Kodir Djaelani, Fahrurrozi Rahman (2020)</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV.Piala Tirta Lamongan.</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus/sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2016:61). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan</p>	<p>Pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.</p>

			CV. Piala Tirta Lamongan, yaitu sejumlah 43 karyawan. Metode pengumpulan data dengan cara pengumpulan primer dan sekunder data.	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja. Risa Meilia Sugianti , Ahmad Jauhari, Lina Saptaria (2022)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Timber Global Industri Pare.	Kuantitatif	Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan pertimbangan seluruh karyawan CV Timber Global Industri Pare yang berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi serta wawancara yang dilakukan peneliti dengan sebagian karyawan yang ada pada CV Timber Global Industri Pare dan menyebarkan kuisioner kepada seluruh pegawai	Secara parsial disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

			CV Timber Global Industri Pare.	
<p>Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja</p> <p>Efendi & Winenriandhika (2021)</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah rekrutmen, pelatihan, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.</p>	kuantitatif	<p>Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>purposive sample</i> yang berjumlah 115 pegawai.</p> <p>Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi penuh (<i>full mediation</i>) antara pelatihan dengan kinerja karyawan.</p>
<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja</p> <p>Emiyanti, Asrip Putera, Nofal Nur (2021)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan Untuk mengkaji pengaruh simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rektorat</p>	Kuantitatif	<p>Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sebanyak 80 responden.</p> <p>Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.</p>	<p>Secara parsial, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara Simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

	Universitas Halu Oleo			secara bersama terhadap kinerja Pegawai Rektorat Universitas Halu Oleo.
Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Silvia Sari Sitompul, Silvia Sari Sitompul (2021)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru	Kuantitatif	Penelitian ini menggunakan metode total sampling/sensus dengan jumlah 47 orang. Untuk pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner/ angket	Secara parsial beban kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.
Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan.	Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan adanya pengaruh antara disiplin kerja, pengalaman kerja, dan	Kuantitatif	Sampel yang digunakan peneliti ini yaitu seluruh tutor dan staff pada <i>Kind English Course</i> Pare Kediri yang berjumlah 60 karyawan.	Secara parsial, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

(Rizati et al., 2022)	upah terhadap kinerja karyawan pada Kind English Course Pare Kediri		Teknik pengumpulan data berupa kuesioner.	sedangkan upah tidak berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja, pengalaman kerja dan upah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.
-----------------------	---	--	---	--

C. Kerangka Teoritis dan Model Analisis

1. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis adalah konsep-konsep yang sebenarnya merupakan abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka dan acuan yang pada dasarnya bertujuan mengadakan kesimpulan terhadap dimensi-dimensi. Setiap penelitian selalu disertai dengan pemikiran-pemikiran teoritis, dalam hal ini karena adanya hubungan timbal balik yang erat antara teori dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan konstruksi (Gunardi, 2013).

a. Hubungan antara Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja

Karyawan

Sesuai dengan pendapat (Wariati et al., 2019) disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di suatu organisasi melalui disiplin diri, dikarenakan disiplin diri mempunyai peran yang besar untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, selain

dapat menghargai dirinya sendiri dengan membiasakan disiplin diri juga dapat menghargai orang lain, disiplin yang terbentuk di dalam diri seseorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan serta masyarakat pada umumnya.

Hasil studi dari (Marsih *et al.*, 2020) mengemukakan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil studi dari (Amalia *et al.*, 2021) juga mengatakan bahwa kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja, sesuai dengan penelitian dari (Astuti *et al.*, 2020) yang mengatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hubungan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan yang telah di kemukakan, jadi penelitian ini di dapatkan sebuah hipotesis yaitu:

H1 = Diduga kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula di PT. PG Rajawali 1 Surabaya.

b. Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya,

dikarenakan pengalaman kerja memiliki peran sangat penting dalam organisasi, seorang karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih pada pekerjaan sebelumnya tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang ada, selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih, sehingga memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing (Wariati et al., 2019).

Hasil studi dari (Sugianti *et al.*, 2022) mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hasil dari (Amalia *et al.*, 2021) juga mengatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sesuai dengan penelitian (Basyit *et al.*, 2020) mengemukakan juga bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan yang telah di kemukakan, jadi penelitian ini di dapatkan sebuah hipotesis yaitu:

H2 = Diduga pengalaman kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula di PT. PG Rajawali 1 Surabaya.

c. Hubungan antara Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja

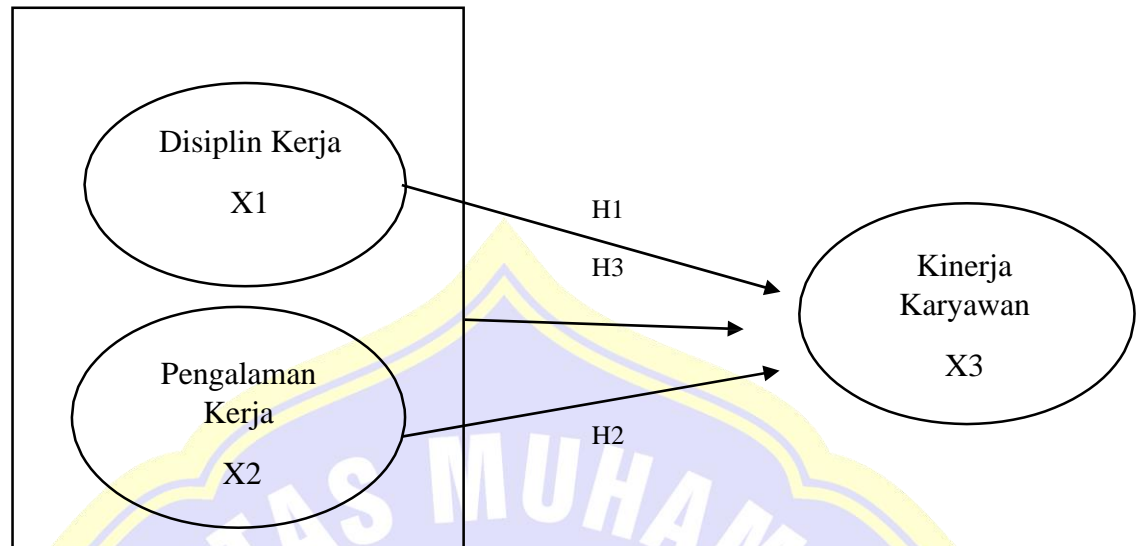
Amalia *et al*, (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah kumpulan proses yang menunjukkan hasil yang dicapai oleh karyawan yang melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan sukses atau dengan kekurangan yang ada. Sesuai dengan pendapat (Kasmir, 2016:189) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Hasil penelitian dari (Amalia *et al*, 2021) menyatakan bahwa secara simultan kedisiplinan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja, penelitian yang di lakukan (Sugianti *et al.*, 2022) juga menyatakan bahwa kedisiplinan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Rizati *et al.*, 2022) menyatakan bahwa kedisiplinan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

2. Model Analisa

Model analisis menggambarkan keterkaitan secara spesifik antar variabel bebas dengan terikat, berdasarkan penjelasan diatas penelitian

ini mengacu pada tinjauan teori yang dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Model Analisa

Sumber: peneliti (2023)

d. Hipotesis

Sesuai dengan pendapat dari Wulandari *et al.*, (2020) hipotesis adalah jawaban sementara yang akan diuji keakuratannya. Berdasarkan penjelasan yang telah di tulis diatas,dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.